

**EKSISTENSI ORGANISASI BURUH
INTERNASIONAL (ILO – INTERNATIONAL
LABOUR ORGANIZATION) DALAM
MEMBERIKAN PERLINDUNGAN TERHADAP
HAK-HAK PEKERJA BERDASARKAN KONVENSI
ILO NOMOR 111 TAHUN 1958 TENTANG
DISKRIMINASI DALAM PEKERJAAN DAN
JABATAN DAN IMPLEMENTASINYA DI
INDONESIA¹**

**Oleh: Cheryl Michelia Valerie Japian²
Fernando J. M. M. Karisoh³
Deicy N. Karamoy⁴**

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui bagaimanakah bentuk perlindungan Organisasi Buruh Internasional (ILO) Terhadap Hak-Hak Pekerja berdasarkan konvensi ILO nomor 111 tahun 1958 dan bagaimanakah Implementasi Ketentuan ILO Dalam Peraturan Perundang-undangan Tenaga Kerja di Indonesia yang dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan: 1. Bentuk perlindungan Organisasi Buruh Internasional (ILO) Terhadap Hak-Hak Pekerja berdasarkan konvensi ILO nomor 111 tahun 1958 tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan antara lain sebagaimana yang dinyatakan dalam deklarasi ILO mengenai prinsip dan hak dasar di tempat kerja, yang ditanda-tangani tanggal 19 Juni 1998 yang pada intinya prinsip-prinsip tersebut tentang hak-hak dasar tenaga kerja yang disebut sebagai *core convention* atau konvensi inti, yaitu : a. Kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak untuk berunding bersama; b. Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib; c. Penghapusan secara efektif pekerja anak; d. Penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan. 2. Ketentuan ketentuan ILO yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang diatur dalam berbagai Konvensi ILO dan yang telah di ratifikasi Indonesia, maka kewajiban pemerintah Indonesia untuk mengimplementasikan dalam peraturan perundang-undangan tenaga kerja Indonesia

¹ Artike Skripsi

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 17071101165

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

baik dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maupun dalam peraturan lainnya. Pada prinsipnya perlindungan tenaga kerja juga dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui ketentuan yang berlaku.

Kata kunci: organisasi buruh; hak pekerja;

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai Anggota PBB dan Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau International Labour Organization (ILO). Indonesia menghargai, menjunjung tinggi, dan berupaya menerapkan keputusan-keputusan lembaga internasional dimaksud. Oleh sebab itu, salah satu prioritas utama ketenagakerjaan sekarang ini adalah pembekalan dan pemberdayaan para pemimpin serikat pekerja, supaya betul-betul mempunyai idealisme memperjuangkan kepentingan pekerja, memahami peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, serta mengimplementasikan ketentuan ILO.

Mengingat bahwa tenaga kerja merupakan pelaksana pembangunan untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang semakin baik. Oleh karenanya, upaya perlindungan tenaga kerja merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendasar. Dengan adanya perlindungan tersebut diharapkan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin kesempatan, serta menghindarkan dari perlakuan diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Hal ini juga yang merupakan esensi dari disusunnya Undang-undang No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵

B. Perumusan Masalah

⁵ <https://spn.or.id/perlindungan-tenaga-kerja/> di akses, 5 Agustus 2020.

1. Bagaimanakah bentuk perlindungan Organisasi Buruh Internasional (ILO) Terhadap Hak-Hak Pekerja berdasarkan konvensi ILO nomor 111 tahun 1958 ?
2. Bagaimanakah Implementasi Ketentuan ILO Dalam Peraturan Perundang-undangan Tenaga Kerja di Indonesia ?

C. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *yuridis normatif*, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum *normatif*.

PEMBAHASAN

A. Bentuk Perlindungan Organisasi Buruh Internasional (ILO) Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja

Sebagaimana yang di uraikan dalam bagian sebelumnya, bahwa *International Labour Organization* (ILO) adalah lembaga Perserikatan Bangsa Bangsa yang dibentuk dengan tujuan menetapkan peraturan ketenagakerjaan internasional. ILO mempunyai struktur tripartit dan diperintah oleh para perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja. Prinsip-prinsip ketenagakerjaan diambil dari Konvensi dan Rekomendasi ILO, yang menetapkan standar ketenagakerjaan internasional untuk serangkaian subyek yang terkait dengan dunia ketenagakerjaan, termasuk hak asasi manusia di tempat kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kebijakan kerja dan pengembangan sumber daya manusia.⁶

Hampir semua negara didunia diperhadapkan dengan masalah ketenagakerjaan yang memang sangat luas dan kompleks. Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, dimensi sosial kesejahteraan dan dimensi sosial politik. Dari segi dimensi ekonomis, Perluasan kesempatan kerja juga merupakan dimensi ekonomis ketenagakerjaan, karena melalui kesempatan kerja pertumbuhan ekonomi diciptakan sekaligus memberikan penghasilan dan meningkatkan daya beli masyarakat pekerja.

Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja,

perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, persoalan diskriminasi, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerjasama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial dan politis. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan tersebut mempunyai multi dimensi, cakupan luas dan sangat kompleks.

Menghadapi persoalan-persoalan ketenagakerjaan diperlukan adanya hubungan kerjasama antar negara melalui suatu wadah/lembaga atau organisasi internasional. Meningkatnya dan berkembangnya hubungan internasional secara kompleks menimbulkan tumbuhnya berbagai organisasi internasional dan hal semacam itu harus dihadapi oleh dunia sebagai suatu proses untuk mengadakan tatanan yang lain. Proses semacam ini kadang-kadang tidak berlangsung lama, tetapi lebih mengikuti perjalanan dari suatu sejarah, namun demikian proses itu cukup mempunyai arti penting.

Dengan adanya hubungan internasional yang disalurkan melalui wadah organisasi internasional, pencapaian tujuan negara akan lebih mudah dilakukan dan bahkan perdamaian dunia lebih mudah diciptakan. Suatu hubungan antar bangsa dan negara akan dapat berlangsung dengan baik apabila terdapat pedoman-pedoman yang menjadi landasan berpijak. Pedoman-pedoman internasional, harus dipatuhi pihak-pihak yang mengadakan hubungan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Yang lebih penting lagi adalah organisasi internasional itu sendiri sebagai suatu lembaga yang memiliki anggota-anggota, terutama yang anggotanya adalah negara-negara, seringkali mengeluarkan keputusan-keputusan penting yang berlaku dan mengikat bagi para anggotanya.⁷

Berdasarkan keadaan tersebut, muncul organisasi internasional yang mendukung dan melindungi hak asasi manusia serta keadilan sosial di dalam pekerjaan, yaitu *International Labour Organization*. ILO sebagai organisasi internasional yang berkecimpung di bidang hak pekerja yang pada prinsipnya membantu negara-negara anggota untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yang ada.

⁶ <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia>, diakses 5 Agustus 2020.

⁷ I Wayan Parthiana, *Pengantar Hukum Internasional*, CV. Bandar Maju, Bandung, 2003, hlm. 294.

Ada dua macam instrumen dari ILO yaitu konvensi (*convention*) dan rekomendasi (*recommendation*). Berdasarkan Pasal 19 ayat (1) konstitusi ILO, dikatakan bahwa suatu produk bahasan agenda sidang berbentuk konvensi atau rekomendasi bergantung pada keadaan yang menjadi ruang lingkup atau konteks dari subjek atau aspek yang dibahas. Minimal dua pertiga suara delegasi yang hadir diperlukan untuk menentukan bentuk sebagai konvensi atau rekomendasi.⁸

Terdapat beberapa perbedaan antara keduanya, konvensi di maksudkan untuk diratifikasi. Terdapat kewajiban hukum yang mengikat, sedangkan rekomendasi tidak dimaksudkan untuk ratifikasi, dan tidak mengikat, hanya memberikan petunjuk untuk kebijakan nasional dan tindakannya.⁹

Berdasarkan Pasal 19 ayat (5) konstitusi ILO, disebutkan bahwa selambat lambatnya satu tahun dari sidang penutupan konferensi, anggota wajib membawa konvensi itu ke pihak yang berwenang untuk di ratifikasi. Apabila telah diratifikasi terdapat maka kewajiban negara untuk memberikan laporan mengenai langkah-langkah yang telah dilakukan. Jika belum dilakukan diratifikasi, maka tidak ada kewajiban. Tetapi anggota wajib melaporkan kepada Dirjen Kantor Perburuhan Internasional tentang posisi perundangundangan dan praktek perburuhan nasionalnya yang berkaitan dengan halhal yang dibahas dalam konvensi.⁶⁰

Bentuk perlindungan tenaga kerja dapat dilihat dalam produk hukum ILO, antara lain adalah *ILO Declaration on Fundamental Principles and Right at Work*. (Deklarasi ILO mengenai prinsip dan hak dasar di tempat kerja) ditanda-tangani tanggal 19 Juni 1998 ini menyatakan bahwa semua yang belum meratifikasi konvensi-konvensi tersebut, memiliki kewajiban yang timbul dari fakta keanggotaan dalam organisasi untuk menghormati, mempromosikan, dan mewujudkan dengan itikad baik, prinsip-prinsip tentang hak-hak dasar yang merupakan subjek dari konvensi (disebut sebagai *core convention* atau konvensi inti) yaitu :

- a. Kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak untuk berunding bersama.¹⁰
- b. Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib.⁶²
- c. Penghapusan secara efektif pekerja anak.¹¹
- d. Penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.¹²

Kekhawatiran yang semakin meningkat tentang dampak sosial dari globalisasi mendorong anggota ILO yaitu perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja di tingkat internasional untuk mengakui di tahun 1995 bahwa ada empat kategori peraturan ketenagakerjaan, yang disampaikan dalam delapan konvensi (yang disebut “konvensi utama”), yang harus dianggap fundamental karena konvensi-konvensi ini melindungi hak-hak dasar para pekerja.

ILO yang salah satu tujuan didirikannya adalah sebagai organisasi yang menyusun standar ketenagakerjaan untuk dijadikan pedoman dan program internasional untuk memperbaiki lapangan pekerjaan dan kehidupan para pekerja. *Core Convention* merupakan inti dari hak-hak dasar yang diperjuangkan oleh ILO dalam mencapai keadilan sosial yang menjadi landasan bagi terciptanya perdamaian dunia.¹³

Secara umum, Konvensi-konvensi pokok ILO terdiri dari :

- Konvensi 87 Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak untuk Berorganisasi, 1948
- Konvensi 98 Hak Berorganisasi dan Posisi Tawar Kolektif, 1949
- Konvensi 29 Kerja Paksa, 1930 Konvensi 105 Penghapusan Kerja Paksa, 1957
- Konvensi 100 Kesamaan Upah, 1951

¹⁰ Konvensi 87 (Konvensi tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak Berorganisasi) dan Konvensi 98 (Konvensi tentang Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama). Meliputi Konvensi 29 (konvensi tentang Kerja Paksa) dan Konvensi 105 (Konvensi tentang Penghapusan Kerja Paksa).

¹¹ Konvensi 138 (Konvensi tentang Usia Minimum).

¹² Konvensi 100 (Konvensi tentang Pemberian Upah yang sama bagi pekerja pria dan pekerja wanita) dan konvensi 111 (Konvensi tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan).

¹³ Asri Wijayanti, *Op-Cit*. Hlm. 73-74.

⁸ Asri Wijayanti, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvensi ILO*, Bandung, 2012, hlm. 45.

⁹ Sentonoe Kertonegoro, *Kebebasan Berserikat (freedom of associatioan)*, YTKI, 1998, hlm. 3-4.

- Konvensi 111 Diskriminasi (Hubungan Kerja dan Kesempatan Kerja), 1985
- Konvensi 138 Usia Minimum, 1973
- Konvensi 182 Bentuk Terburuk dari Buruh Anak, 1999

Proses ini mencapai puncaknya di tahun 1998 dengan ditetapkannya Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Fundamental di Tempat Kerja. Deklarasi ini menegaskan bahwa semua negara anggota ILO, walaupun mereka mungkin belum meratifikasi Konvensi terkait, berkewajiban berdasarkan fakta keanggotaan mereka dalam ILO untuk menghormati, mempromosikan serta mewujudkan prinsip-prinsip terkait hak-hak fundamental yang menjadi inti dari konvensi-konvensi tersebut.¹⁴

Disamping itu, ILO (*International Labour Organization*) atau Organisasi Buruh Internasional adalah sebuah badan internasional di bawah naungan PBB yang turut aktif dalam melindungi hak-hak pekerja di seluruh dunia. Prinsip dasar organisasi ini mencakup :

- a. Bahwa pekerja atau buruh bukan komoditas
- b. Bahwa kebebasan berekspresi dan berserikat sangat penting untuk kemajuan berkelanjutan dan
- c. Bahwa kemiskinan dimanapun akan menjadi bahaya bagi kemakmuran dimanapun.

Menurut J. G. Starke (1972), masing-masing organisasi internasional dibatasi berdasarkan fungsi-fungsi dan tanggung jawab-tanggung jawab hukumnya dengan masing-masing memiliki lapangan kegiatan sendiri yang terbatas. Oleh karenanya dalam konsitusi-konstitusinya biasanya diatur klausula-klausula khusus mengenai *purpose, objects and powers* yang memang mempunyai pertalian yang erat satu sama lain. Misalnya Piagam PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) merumuskan tujuan-tujuannya (*purposes*) yang terdiri dari 4 hal pokok, salah satunya adalah mencapai kerjasama dalam menyelesaikan soal-soal internasional dilapangan ekonomi, kebudayaan, kemanusiaan dan menyempurnakan penharapan atas hak-hak manusia dan kebebasan-kebebasan asasi dengan tidak

memandang perbedaan bangsa, jenis kelamin, bahasa dan agama (Pasal. 1 : 3)¹⁵

Salah satu bagian terpenting lainnya yang merupakan wujud perlindungan terhadap buruh atau tenaga kerja adalah yang berkaitan dengan masalah diskriminasi. Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan yang disetujui pada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional keempat puluh dua tanggal 25 Juni 1958 di Jenewa merupakan bagian dari perlindungan hak asasi pekerja. Konvensi ini mewajibkan setiap negara anggota ILO yang telah meratifikasi untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.

ILO dalam Sidang Umumnya yang ke-86 di Jenewa bulan Juni 1998 telah menyepakati Deklarasi setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Para delegasi yang menghadiri Konferensi Perburuhan Internasional (International Labour Conference) mengadopsi Deklarasi ILO tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja. Prinsip dan hak ini adalah hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama serta penghapusan pekerjaan untuk anak, kerja paksa dan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

Sebagaimana yang tertuang dalam Pasal. 1, bahwa untuk tujuan Konvensi ini, istilah "diskriminasi" meliputi :

- a. setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal dalam masyarakat, yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaankesempatan atau persamaan perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
- b. setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan lainnya yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan atau persamaan perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh Anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan organisasi yang mewakili pengusaha dan pekerja, jika

¹⁴ Untuk memperoleh informasi lebih lanjut tentang Deklarasi ini, silakan kunjungi: <http://www.ilo.org/declaration>.

¹⁵ J.G. Starke, *Op-Cit*, hlm. 203.

organisasi itu ada, dan dengan badan lain yang sesuai.

Ditentukan juga bahwa :

1. Perbedaan, pengecualian atau pilihan bentuk apapun juga mengenai suatu tugas tertentu yang didasarkan pada persyaratan khas tugas itu, tidak dianggap sebagai suatu diskriminasi.
2. Untuk tujuan Konvensi ini, istilah "pekerjaan" dan "jabatan" meliputi juga kesempatan pelatihan ketrampilan, kesempatan memperoleh pekerjaan dan kesempatan memperoleh jabatan tertentu, serta ketentuan dan syarat kerja.

Pasal 3. Setiap Anggota yang memberlakukan Konvensi ini berupaya untuk dengan cara yang sesuai dengan keadaan dan kebiasaan nasional :

- a. memperoleh kerjasama dari organisasi pengusaha dan pekerja serta badan terkait lainnya untuk mendorong diterimanya dan ditaatinya kebijaksanaan ini;
- b. mengadakan perundang-undangan serta menganjurkan program pendidikan yang dapat diperkirakan akan menjamin diterimanya dan ditaatinya kebijaksanaan ini;
- c. menolak semua ketentuan peraturan dan mengubah petunjuk dan kebiasaan administratif yang tidak sesuai dengan kebijaksanaan ini;
- d. mendorong diberlakukannya kebijaksanaan ini bagi pekerjaan yang langsung diawasi oleh penguasa nasional;
- e. menjamin ditaatinya kebijaksanaan ini dalam kegiatan bimbingan ketrampilan, latihan ketrampilan serta jawatan penempatan yang dipimpin oleh penguasa nasional;
- f. mencantumkan dalam laporan tahunan tentang penerapan Konvensi ini tindakan apa yang telah diambil untuk melaksanakan kebijaksanaan ini serta hasil yang dicapai dengan tindakan tadi.

¹⁶

¹⁶ Lihat, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 *Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation* (Konvensi Ilo Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan).

Bagian penting lainnya dari ketentuan ILO adalah yang berkaitan dengan pengupahan. Hal ini sebagaimana yang diatur dalam Konvensi No. 100 1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi Wanita dan Laki-laki untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.

Pasal 1 Dalam Konvensi ini:

- (a) Istilah 'upah' mencakup upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan lain apapun, yang dibayar secara langsung maupun tak langsung, secara tunai maupun dalam bentuk barang oleh majikan kepada pekerja terkait atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
- (b) Istilah 'upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya' mengacu pada nilai upah yang ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Pasal 2 :

1. Dengan cara yang sesuai dengan metoda-metoda yang berlaku untuk menetapkan nilai upah, setiap Anggota harus mempromosikan dan, sesuai dengan cara tersebut, menjamin pelaksanaan azas pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang sama nilainya untuk semua pekerja.
2. Azas ini dapat dilaksanakan dengan : (a) dengan Undang-Undang atau peraturan nasional; (b) oleh badan penetapan upah yang dibentuk menurut peraturan yang berlaku atau yang diakui sah; (c) melalui kesepakatan kerja bersama di antara pengusaha dengan pekerja; atau (d) dengan menggabungkan cara-cara ini.

B. Implementasi Ketentuan ILO Dalam Peraturan Perundang-undangan Tenaga Kerja Nasional

Indonesia sebagai anggota ILO harus tunduk pada kebijakan-kebijakan ILO, karena Konvensi ILO merupakan perjanjian internasional yang mengikat negara-negara anggota untuk diimplementasi. Indonesia merupakan negara pertama di Asia dan ke-lima di dunia yang telah meratifikasi seluruh konvensi pokok ILO.

Perjanjian internasional mempunyai kekuatan hukum yang mengikat dan menjadi sumber hukum dalam hukum nasional karena telah dibuat sesuai dengan

ketentuan konstitusi bukan karena diwadahi oleh bentuk undang-undang, sehingga perjanjian internasional merupakan sumber hukum di luar sumber hukum undang-undang. Karena telah dibuat sesuai dengan ketentuan konstitusi, maka substansi yang terdapat perjanjian internasional yang menimbulkan hak dan bersifat self executing juga merupakan sumber hukum bagi putusan pengadilan.¹⁷

Terdapat 19 Konvensi ILO yang telah di ratifikasi Indonesia, yang terdiri dari 8 Konvensi inti dan 11 Konvensi lainnya. Namun, kendala masih saja terjadi, yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah mengenai keefektifan dari pelaksanaan konvensi-konvensi yang telah diratifikasi.

Keseluruhan konvensi tersebut adalah :

1. Konvensi No. 29 1930 tentang Kerja Paksa atau Wajib Kerja.
2. Konvensi No. 98 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama.
3. Konvensi No. 100 1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi Wanita dan Laki-laki untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.
4. Konvensi No. 87 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.
5. Konvensi No. 105 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa.
6. Konvensi No. 111 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.
7. Konvensi No. 138 1973 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja.
8. Konvensi No. 182 1999 tentang Pelanggaran dan Tindakan segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.
9. Konvensi No. 19 1925 tentang Perlakuan yang Sama bagi Pekerja Nasional dan Asing dalam hal Tunjangan Kecelakaan Kerja.
10. Konvensi No. 27 1929 tentang Pemberian Tanda Berat Pada Pengepakan Barang-Barang Besar yang Diangkut Dengan Kapal.
11. Konvensi No. 45 1935 tentang Memperkerjakan Perempuan di Bawah Tanah dalam Berbagai Macam Pekerjaan Tambang.
12. Konvensi No. 69 1946 tentang Sertifikasi Juru Masak Kapal.
13. Konvensi No. 81 1947 tentang Inspeksi Ketenagakerjaan.
14. Konvensi No. 88 1948 tentang Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
15. Konvensi No. 120 1964 tentang Kebersihan di Tempat Dagang dan Kantor.
16. Konvensi No. 106 1957 tentang Istirahat Mingguan dalam Perdagangan dan Kantor-kantor.
17. Konvensi No. 144 1976 tentang Konsultasi Tripartit untuk Mempromosikan Pelaksanaan Standar Perburuhan Internasional.
18. Konvensi No. 185 2003 tentang Konvensi Perubahan Dokumen Identitas Pelaut.
19. Konvensi No. 187 2006 tentang Keselamatan dan Kesehatan.

Pengaturan yang menyangkut tentang pengesahan perjanjian internasional di Indonesia mendasar diri pada Surat Presiden Republik Indonesia No. 2826/HK/1960 tanggal 22 Agustus 1960 yang ditujukan kepada Ketua DPR. Dalam surat tersebut menjadi pedoman dalam proses pengesahan perjanjian internasional, yaitu pengesahan melalui undang-undang atau melalui keputusan presiden bergantung kepada materi yang diaturnya.¹⁸ Landasan konstitusional mengenai perjanjian internasional adalah Pasal 11 UUD 1945

Paradigma hubungan industrial di seluruh dunia menjadi berubah, terutama dengan Deklarasi ILO bulan Juni 1998 yang lalu yang menyatakan bahwa semua negara harus meratifikasi dan melaksanakan 8 Konvensi Dasar ILO yang memuat hak-hak dasar pekerja. Hal ini di satu pihak mendorong keinginan mendirikan Serikat Pekerja yang lebih cepat dari kesiapan kepemimpinan Serikat Pekerja sendiri dan kesiapan pengusaha bermitra kerja dengan Serikat Pekerja yang pluralistik.

Dari 19 konvensi, terdapat 8 konvensi yang di kategorikan sebagai *Core Convention* atau

¹⁷ Perjanjian Internasional dalam Sistem UUD 1945. <https://gagasanhukum.wordpress.com/tag/harjono>. Di akses September 2020.

¹⁸ Asri Wijayanti, *Op-Cit*, hlm. 80.

Konvensi Inti yang telah di ratifikasi oleh Indonesia yakni:

1. Konvensi ILO No. 29 tahun 1930 Tentang Penghapusan Kerja Paksa, meminta semua negara anggota ILO melarang semua bentuk kerja paksa atau wajib kerja kecuali melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan wajib militer, wajib kerja dalam rangka pengabdian sebagai warga negara, wajib kerja menurut keputusan pengadilan, wajib melakukan pekerjaan dalam keadaan darurat atau wajib kerja sebagai bentuk kerja gotong royong. Peraturan ini atur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi Internasional tentang Penghapusan Kerja Paksa.
2. Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 Tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional mengenai berlakunya dasar-dasar daripada hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama
3. Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Pria dan Wanita. Diratifikasi oleh pemerintah Indonesia yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 87 tahun 1958 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 100 mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Buruh Laki-Laki dan Perempuan Untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.
4. Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, tertuang dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 83 tahun 1998. Untuk memaksimalkan peranan dari serikat pekerja atau serikat buruh, maka pada tahun 2000, pemerintah Indonesia membuat Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
5. Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957 Tentang Penghapusan Semua Bentuk Kerja Paksa. ILO Convention No. 105 *concerning the Abolition of Forced Labour* (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa).

Didalam peraturan nasional tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 105, mengenai Penghapusan Kerja Paksa.

6. Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Konvensi ini dalam perundang-undangan di Indonesia tertuang dalam UU Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO *Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan). Ketentuan ini selaras dengan keinginan bangsa Indonesia untuk secara terus menerus menegakkan dan meningkatkan pelaksanaan hak-hak dasar pekerja dalam kehidupan berbangsa, dan bernegara.
7. Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja. Pemerintah Indonesia meratifikasi konvensi tersebut dan tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja).¹⁹
8. Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak. Dan kemudian ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 1 tahun 2000 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentukbentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.

Dengan berlakunya ratifikasi konvensi ILO oleh hukum Indonesia yang disahkan dalam undang-undang, maka fungsi serikat buruh menjadi sangat penting untuk mengawasi dan mendorong pelaksanaan dengan baik konvensi-konvensi tersebut.

Sekalipun konvensi ini telah diratifikasi, tidak berarti pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik di Indonesia. Masih banyak hambatan dalam pelaksanaannya antara lain disebabkan peraturan yang tidak cukup untuk

¹⁹ Pasal 2 ayat (1) Pemerintah Republik Indonesia dengan ini menyatakan bahwa usia minimum untuk diperbolehkan bekerja adalah 15 tahun.

mendorong pelaksanaannya. Praktek pelanggaran diantaranya adalah mempekerjakan pekerja outsourcing dengan jenis pekerjaan yang sama dengan perusahaan induk tetapi mendapat upah dan fasilitas yang lebih rendah, ini adalah bentuk diskriminasi. Bentuk pelanggaran yang lain adalah mempekerjakan pekerja pada jabatan/tugas yang lebih berat dengan upah yang sama dengan jabatan/tugas sebelumnya. Ini adalah bentuk eksploitasi tenaga kerja.

Implementasi Konvensi ILO dalam hukum nasional merupakan suatu telaah berdasarkan sumber hukum ketenagakerjaan. Konvensi ILO merupakan salah satu bentuk perjanjian multilateral. Berlakunya suatu perjanjian internasional di dalam hukum nasional tergantung dari sistem pengakuan suatu negara terhadap perjanjian internasional itu.

Sebagai wujud tindakan implementasi Indonesia dilakukan dengan pengkajian terhadap peraturan perundang-undangan perburuhan Indonesia khususnya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh sehingga diperoleh gambaran lengkap penerapan prinsip-prinsip hukum perburuhan internasional.

Konvensi Dasar ILO dalam kedua Undang-undang Nasional tersebut. Prinsip-prinsip hukum perburuhan internasional Konvensi Dasar ILO adalah berupa prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, yang meliputi : (1) Prinsip kebebasan berserikat dan perlindungan hak melakukan perundingan bersama; (2) Prinsip penghapusan segala bentuk kerja paksa atau wajib kerja; (3) Prinsip penghapusan segala bentuk diskriminasi tenaga kerja; dan (4) Prinsip larangan untuk mempekerjakan pekerja anak.

Dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 secara eksplisit menyatakan komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan Konvensi Dasar ILO, dan mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada kedelapan prinsip dasar tersebut dengan menampung prinsip-prinsip dasar ILO yang telah diratifikasi.

Dengan demikian Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengandung prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja sesuai dengan Konvensi Dasar ILO, yaitu : prinsip kebebasan berserikat dan perlindungan hak melakukan perundingan bersama, prinsip penghapusan segala bentuk kerja paksa atau wajib kerja, prinsip penghapusan segala bentuk diskriminasi tenaga kerja, dan prinsip larangan untuk mempekerjakan pekerja anak. Namun masih terdapat beberapa ketentuan yang bertentangan dengan Konvensi Dasar ILO, yaitu bersifat mengurangi hak-hak buruh yang berkaitan dengan pengaturan perjanjian kerja bersama, hak mogok dan pemborongan pekerjaan (outsourcing).

Selanjutnya, Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh di samping sebagai pelaksanaan dari Pasal 28 UUD 1945, juga sebagai konsekuensi yuridis Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No.87 (diratifikasi dengan Keppres No. 83 Tahun 1998) dan Konvensi ILO No.98 (diratifikasi dengan UU No. 18 Tahun 1956).

Sebagai komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja khususnya penghargaan terhadap prinsip kebebasan berserikat dan perlindungan hak melakukan perundingan bersama, maka substansi dari Undang-undang No. 21 Tahun 2000 juga mencerminkan ketaatan dan penghargaan terhadap prinsip-prinsip dasar yang diatur dalam kedua konvensi tersebut, dan dalam ketentuan pasal-pasalnya telah sesuai atau mencerminkan prinsip kebebasan berserikat dan perlindungan hak melakukan perundingan bersama yang tertuang dalam Konvensi Dasar ILO No. 87 dan No. 98, yang pada pokoknya meliputi prinsip kebebasan berserikat, prinsip perlindungan hak untuk berorganisasi, dan prinsip perundingan bersama.

Undang-undang No. 13 tahun 2003) juga menetapkan penghapusan kerja paksa dan diskriminasi di tempat kerja. Diskriminasi terjadi dalam berbagai bentuk terutama berdasar jender, terutama ketika dimana perempuan menjadi bagian terbesar dan tumbuh pesat dalam pasar tenaga kerja. Sebagian besar pekerja perempuan bekerja di tingkat produksi terendah dan dalam banyak hal mempunyai akses terbatas pada pelatihan

dan promosi serta untuk mencapai kedudukan sebagai pemimpin. Selain itu, banyak praktek yang menunjukkan bahwa dibandingkan dengan laki-laki, pekerja perempuan diwajibkan untuk tunduk pada berbagai ketentuan dan syarat kerja dan jaminan sosial seperti dalam program pensiun dan tunjangan keluarga.

Dua perkembangan positif telah terjadi. Indonesia akhirnya meratifikasi Konvensi ILO No. 81 (yang diadopsi tahun 1947) tentang Pengawasan Perburuhan yang dapat secara sistematis memperkuat kewenangan inspektorat perburuhan nasional dan administrasi perburuhan. Ini juga akan menyumbang pada efektifitas penegakan hukum melawan kerja paksa dan diskriminasi. Kedua, ILO dan proyek Deklarasinya lewat beberapa pelatihan dan lokakarya tripartit tentang kesetaraan jender melalui perundingan bersama (termasuk pengembangan bahan pelatihan serta kursus bagi pelatih tripartit), telah berhasil menarik banyak minat dan pengakuan dari para peserta di tujuh provinsi besar.

Sebagai contoh bentuk implementasi ketentuan ILO sebagaimana yang tertuang dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa tiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Oleh karena itu sesuai dengan asas yang dianut makna perlindungan kerja di Indonesia berlaku secara umum baik bagi pria maupun wanita. Berdasarkan pada pandangan yang diakui secara universal bahwa fungsi reproduksi perempuan merupakan fungsi sosial, oleh karenanya bagi pekerja perempuan diperlukan perlindungan khusus. Diharapkan dengan adanya perlindungan tersebut kesejahteraan pekerja perempuan dapat semakin meningkat.²⁰

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 111 Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan (Lembaran Negara No. 57 Tahun 1999), Dalam Pasal. 2 dinyatakan bahwa setiap Anggota yang memberlakukan

²⁰ Sri Warjiati, *Hukum Ketenagakerjaan Keselamatan Kerja Dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita*, Penerbit Tarsito, Bandung, 1998, hlm. 33.

Konvensi ini berupaya untuk tercapainya suatu kebijaksanaan nasional yang bertujuan untuk mendorong, dengan cara yang sesuai dengan keadaan dan kebiasaan nasional, persamaan kesempatan dan perlakuan di bidang pekerjaan dan jabatan, dengan tujuan untuk menghilangkan setiap diskriminasi di bidang itu.

Secara peraturan perundang-undangan Indonesia sudah cukup baik dalam memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia, akan tetapi yang masih menjadi persoalan adalah berkaitan dengan penerapan hukum atau implementasi dari konvensi-konvensi ILO yang telah diratifikasi Indonesia.

Di Indonesia sendiri terdapat perbedaan pendapat mengenai daya berlakunya konvensi ILO sebagai sumber hukum nasional di bidang perburuhan. Mayoritas kalangan akademisi dan praktisi sepakat mengatakan bahwa Konvensi ILO adalah *soft law*. Maksudnya adalah dapat mempunyai daya berlaku apabila telah diratifikasi oleh Indonesia dan dimasukkan dalam bentuk peraturan perundangundangan. Hal ini sesuai dengan hierarki peraturan perundangundangan berdasarkan UU No. 12 tahun 2011 tidak menyebutkan konvensi sebagai salah satu sumber hukum.²¹

Dalam dua periode terakhir ini terkesan bahwa masalah ketenagakerjaan hanya mencakup hak-hak pekerja, masalah ketenagakerjaan sangat luas dan kompleks, antara lain mencakup, penyelesaian perselisihan, perlindungan tenaga kerja, kebebasan berserikat, informasi dan perencanaan tenaga kerja, antar kerja daerah dan penempatan di luar negeri, pelatihan dan produktivitas kerja. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup syarat-syarat kerja termasuk jam kerja dan waktu istirahat, upah dan jaminan sosial, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, peningkatan produktivitas perusahaan, perluasan kesempatan kerja untuk menanggulangi pengangguran dan kemiskinan.

²²

²¹ Asri Wijayanti, *Hak Berserikat Buruh di Indonesia—Disertasi*, Pascasarjana Universitas Airlangga, 2011, hlm. 77.

²² Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 103.

Saat ini sudah terbentuk 70 Federasi Serikat Pekerja dan lebih dari 100 Serikat Pekerja yang tak berafiliasi. Oleh sebab itu, salah satu prioritas utama ketenagakerjaan sekarang ini adalah pembekalan dan pemberdayaan para pemimpin serikat pekerja, supaya betul-betul mempunyai idealisme memperjuangkan kepentingan pekerja, memahami perjuangan serikat pekerja, mempunyai profesionalisme dalam mencapai sasaran organisasi, serta dapat menjadi mitra pengusaha menciptakan hubungan industrial yang harmonis supaya dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya⁵

Salah satu peran pemerintah yang terkait dalam mewujudkan hak-hak mendasar di tempat kerja adalah inspeksi perburuhan dan administrasi perburuhan untuk memberlakukan peraturan perundang-undangan yang meliputi ketentuan ketentuan dan syarat-syarat kerja dan membantu para pengusaha dan pekerja dalam hal bagaimana mematuhi undang-undang ini. Kemampuan yang lebih, dalam inspeksi perburuhan dapat membantu memperkecil kerentanan para pekerja dari jebakan menjadi pekerja paksa dan terdiskriminasi.

Hal ini pada gilirannya akan membantu penegakan hukum. Pengawasan perburuhan akan memastikan para pengusaha patuh pada undang-undang dan peraturan perburuhan dan menyediakan informasi serta nasehat teknis kepada para pekerja dan pengusaha mengenai undang-undang perburuhan. Inspeksi perburuhan dapat juga mengumpulkan dan menganalisis data tentang berbagai peristiwa pelanggaran undang-undang perburuhan tentang kebebasan berserikat, diskriminasi dan kerja paksa.

Realisasi prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja merupakan langkah ke arah pengentasan kemiskinan. Oleh karena itu, perubahan kebijakan ditekankan pada peningkatan dan pelaksanaan hak-hak seperti ini. Pemenuhan hak kebebasan berserikat dan perundingan bersama akan menghapuskan ketertinggalan sosial pekerja dan meningkatkan partisipasi orang dalam pembuatan kebijakan dan pelaksanaannya. Dengan demikian, program-program yang mendukung pengembangan kemampuan serikat-serikat

pekerja dan pengusaha berkaitan dengan hak-hak mereka harus dijadikan prioritas utama.

Lagi pula, kerja sama kemitraan yang semakin baik antara pengusaha dan pekerja di tempat kerja juga akan mengarah kepada pelaksanaan hak-hak tersebut dengan cara yang lebih baik lagi. Dan itu akan menjadi basis efisiensi dan kesetaraan. Demikian pula dengan penghapusan diskriminasi di tempat kerja yang memerlukan strategi yang tepat untuk mengentaskan kemiskinan melalui pelaksanaan prinsip kesetaraan yang lebih baik dalam hal akses ke pekerjaan, promosi, dan pelatihan kejuruan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Bentuk perlindungan Organisasi Buruh Internasional (ILO) Terhadap Hak-Hak Pekerja berdasarkan konvensi ILO nomor 111 tahun 1958 tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan antara lain sebagaimana yang dinyatakan dalam deklarasi ILO mengenai prinsip dan hak dasar di tempat kerja, yang ditandatangani tanggal 19 Juni 1998 yang pada intinya prinsip-prinsip tersebut tentang hak-hak dasar tenaga kerja yang disebut sebagai *core convention* atau konvensi inti, yaitu : a. Kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak untuk berunding bersama; b. Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib; c. Penghapusan secara efektif pekerja anak; d. Penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.
2. Ketentuan ketentuan ILO yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang diatur dalam berbagai Konvensi ILO dan yang telah di ratifikasi Indonesia, maka kewajiban pemerintah Indonesia untuk mengimplementasikan dalam peraturan perundang-undangan tenaga kerja Indonesia baik dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maupun dalam peraturan lainnya. Pada prinsipnya perlindungan tenaga kerja juga dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi

manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui ketentuan yang berlaku.

B. Saran-saran

1. Diharapkan semua negara anggota organisasi buruh internasional (ILO), sesuai dengan aturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja, kiranya dapat melaksanakan hak dan kewajiban, dalam arti dapat mengimplementasikan semua konvensi ILO yang sudah di ratifikasi melalui peraturan perundang-undangan dalam rangka melindungi kepentingan bersama negara-negara anggota, secara khusus kepentingan tenaga kerja demi mewujudkan tujuan dan prinsip-prinsip dari organisasi internasional.
2. Diharapkan bahwa semua negara yang terlibat dalam kerjasama melalui wadah organisasi buruh internasional internasional untuk adanya kerjasama yang lebih jelas antara ILO dengan pemerintah negara anggota, secara khusus dengan pemerintah Indonesia, terutama dalam upaya untuk menyesuaikan ketentuan-ketentuan ILO dengan peraturan perundang undangan nasional dibidang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Anwar, Chairul, 1983, Hukum Internasional, Pengantar Hukum Bangsa-Bangsa, Djembatan, Jakarta.
- Anak Agung Banyu Perwita, 2011, Pengantar Ilmu Hubungan Internasional, Rosdakarya, Bandung.
- Asri Wijayanti, 2011, Hak Berserikat Buruh di Indonesia—Disertasi, Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Asikin Zainal et all, 1997, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Bowet D. W., 1992, Hukum Organisasi Internasional, Penerbit Sinar Grafika, Cetakan Pertama, Jakarta
- George Schwarzenberger, 1978, A Manual of International Law.
- G. I. Tunkin, 1975, Theory of International Law.
- Rusli Hardijan, Hukum Ketenagakerjaan 2003, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003
- Ikhwan Fahrojih, 2016, Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional, Setara Press, Malang.
- Ibrahim Johnny, 2008, Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Bayu Media, Malang.
- J. Pareira Mandalangi, 1986, Segi-Segi Hukum Organisasi Internasional,, Binacipta, Bandung.
- Kertonegoro Sentonoe, 19987, Kebebasan Berserikat (freedom of associatioan), YTKI.
- Koesnadi Kartasasmita, 1998, Organisasi Internasional, Bandung.
- Kusumaatmaja Mochtar, 1978, Pengantar Hukum Internasional, Binacipta, Bandung.
- Kusumaatmadja. M dan Ety R. Agus., 2003, Pengantar Hukum Internasional, Edisi ke-2, PT. Alumni, Bandung.
- Lalu Husni, 2015, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi, Rajawali Press, Jakarta.
- Lauterpacht-Oppenheim, 1967, International Law a Treaties, Green and Co Vol. I, London, New York, Toronto.
- Sendjun H. Manulang, 2001, Pokok-Pokok Hukum Ketengakerjaan Di Indonesia, Rhineka Cipta, Jakarta.
- Mauna Boer, 2003, Hukum Internasional, Peranan dan Fungsi Dalam Era Dinamika Global, Alumni, Bandung.
- M. Yahya Harahap, 1986, Segi-segi Hukum Perjanjian, Alumni, Bandung.
- Mertokusumo Sudikno, 1995, Mengenal Hukum Suatu Pengantar, Liberty, Yogyakarta.
- Nowak Mounfred, 2003, Pengantar Pada Rezim HAM Internasional.
- Parthiana, I Wayan, 1990, Pengantar Hukum Internasional, Mandar Maju, Bandung.
- , 2003, Pengantar Hukum Internasional, CV. Bandar Maju, Bandung.
- Rudy T May, 2001, Hukum Internasional I, Refika Aditama, Bandung
- Sastromidjojo Ali, 1971, Pengantar Hukum Internasional, Bhratara, Jakarta.

- Setia Tunggal Hadi,2001, Undang-Undang Perjanjian Internasional, Harvarindo, Jakarta.
- Starke J. G., 1990, Pengantar Hukum Internasional, Edisi Kesepuluh Terjemahan Bambang Iriani Djajaatmadja, SH, Cetakan Pertama,Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- ,1992, Pengantar Hukum Internasional, Buku II, Edisi ke-10, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sefriani,1992, Hukum Internasional Suatu Penganta, Rajawali Pers, Jakarta